

本科层次职业教育师资队伍建设高质量发展研究

张可然

长春汽车职业技术大学, 中国·吉林 长春 130013

摘要: 随着中国经济结构的转型升级和职业教育的快速发展, 本科层次职业教育的重要性日益凸显。众所周知, 师资队伍是本科层次职业教育高质量发展的重要影响因素, 需要引起高度的重视。本研究旨在深入探讨本科层次职业教育师资队伍建设高质量发展的相关问题, 通过分析现状、面临的挑战, 并提出有针对性的策略和建议, 为推动本科层次职业教育师资队伍建设提供有益的参考。

关键词: 本科层次职业教育; 师资队伍; 问题; 策略

Research on the High Quality Development of Undergraduate Vocational Education Teacher Team Construction

Keran Zhang

Changchun Automotive Vocational and Technical University, Changchun, Jilin, 130013, China

Abstract: With the transformation and upgrading of China's economic structure and the rapid development of vocational education, the importance of undergraduate level vocational education is increasingly prominent. As is well known, the teaching staff is an important influencing factor for the high-quality development of undergraduate vocational education and needs to be highly valued. The purpose of this study is to explore in depth the relevant issues of high-quality development of undergraduate vocational education teaching staff, analyze the current situation and challenges faced, and propose targeted strategies and suggestions, providing useful references for promoting the construction of undergraduate vocational education teaching staff.

Keywords: undergraduate level vocational education; teaching staff; problem; strategy

0 前言

随着社会经济的快速发展, 很多用人单位对高素质技术技能人才的需求量不断增加。在这样的背景下, 本科层次职业教育应运而生。师资队伍作为教育质量的核心保障, 其建设水平直接影响本科层次职业教育的发展质量。本研究旨在探索本科层次职业教育师资队伍建设高质量发展的路径和策略, 一方面可以满足经济社会发展对创新型、应用型人才的实际需求。另一方面, 也可以丰富本科层次职业教育师资队伍建设的理论体系, 为相关研究提供新的视角和思路, 为本科层次职业教育师资队伍建设提供实践指导, 促进师资队伍素质的提升, 推动本科层次职业教育的高质量发展。

1 本科层次职业教育师资队伍建设高质量发展的重要意义

1.1 高质量的师资队伍是保障教育教学质量的关键

我们都知道, 本科层次的职业教育旨在培养具有创新精神和实践能力的高素质技术技能人才, 这就要求教师不仅要有扎实的专业理论知识, 还必须具备丰富的实践经验和精湛的职业技能。只有这样, 教师在教学过程中才能将理论与实践相结合, 为学生提供真实、有效的职业指导, 使学生能

够迅速适应未来的工作岗位。

1.2 高质量的师资队伍有助于推动职业教育的改革与创新

进入新的历史发展阶段, 那些拥有先进教育理念和创新意识教师更能适应当前教育发展的实际需要, 能够在实践教学中积极探索新的教学方法和教学模式, 如项目式教学、产教融合教学等, 能够有效地激发学生的学习积极性, 收获更好的教学效果。此外, 这样的教师能够敏锐地捕捉到行业的最新动态和发展趋势, 并将其适当地融入教学当中, 使得教育始终与行业发展需求保持一致性。

1.3 高质量的师资队伍有助于提升学生的综合素质和就业竞争力

在中国的教育教学实践中, 高质量的师资队伍对提升学生的综合素质和就业竞争力发挥着重要的作用。优秀的教师不仅能够传授专业知识和技能, 还能够培养学生的职业道德、团队协作精神、创新思维和解决实际问题的能力。这些综合素质的培养对于学生未来的职业发展至关重要, 能够促使他们在激烈的就业市场中脱颖而出^[1]。

1.4 强大的师资力量有助于增强学校的核心竞争力

在职业教育领域, 师资水平是衡量学校实力的重要指标之一。一支高素质的师资队伍能够吸引更多优秀的学生报

考,从而有助于进一步提升学校的知名度和社会声誉,进而促进学校的可持续发展。

1.5 高质量的师资队伍对促进经济社会的发展具有重要意义

高度重视本科层次职业教育师资队伍建设,有助于培养更多适应产业需求的高素质人才,能够推动产业升级和创新,提高劳动生产率,为经济的持续增长提供有力的人才支撑。

2 本科层次职业教育师资队伍的现实状况

2.1 师资结构方面

从当前本科层次职业教育师资队伍的整体情况来看,在师资结构方面,依然存在着不合理的情况。年龄结构上,年轻教师占比较大,他们往往缺乏足够的教学经验和行业实践经验。从职称结构上来看,高级职称教师相对较少,这在一定程度上影响了教学团队的引领和示范作用。同时,现实中也存在学科结构不够均衡的情况,一些热门专业的教师相对集中,而新兴产业相关专业的师资则较为短缺^[2]。

2.2 师资来源方面

从当前的本科层次职业教育师资的来源来看,主要依赖于普通高校的毕业生。他们大多具有比较扎实的理论知识,但是在实践操作能力方面却比较薄弱,难以带领学生开展有效地实践学习。此外,来自企业一线的具有丰富实践经验的教师数量有限,容易导致教学内容与实际工作需求存在一定程度的脱节状况。

2.3 教师专业素养方面

在本科层次职业教育实践中,部分教师对职业教育的特点和规律认知不足,教学方法和手段较为传统,难以满足本科层次职业教育对学生实践能力和创新培养的要求。此外,由于职业教育的快速发展,一些教师的知识更新速度跟不上行业的发展步伐,对新技术、新工艺和新规范的了解不够深入和全面。

2.4 师资培训体系有待完善

目前,针对本科层次职业教育教师的培训内容,往往侧重于理论知识的更新,而针对实践技能提升和职业教育教学方法改进的培训相对较少。此外,对职业教育教师的培训方式也比较单一,缺乏个性化和针对性,往往难以收到良好的培训效果。

2.5 教师的工作压力较大

在当前的社会发展中,很多职业院校都在不断地扩大招生规模。这样教师需要承担的教学任务也会不断增加,从而导致用于科研和实践锻炼的时间远远不足。同时,在职业发展方面,本科层次职业教育教师的晋升渠道相对较窄,激励机制不够完善,这在一定程度上影响了教师的工作积极性和主动性^[3]。

3 本科层次职业教育师资队伍建设面临的挑战

本科层次职业教育作为中国职业教育体系中的重要组

成部分,在培养高素质技术技能人才方面发挥着关键作用。然而,在师资队伍建设方面,面临着诸多严峻的挑战。

3.1 “双师型”教师存在的矛盾

一般来讲,本科层次职业教育强调理论与实践的深度融合,要求教师既精通专业理论知识,又具备丰富的行业实践经验。但目前,同时满足这两项要求的教师数量相对较少。许多教师从高校毕业后直接走上教学岗位,缺乏在企业工作的实际经历,难以有效地指导学生进行实践操作。

3.2 行业发展对教师的综合素质提出巨大挑战

新时期,随着各行各业的快速发展,无形中对职业教师的知识更新和技能提升提出了越来越高的要求。这对很多职业教师来说是非常大的挑战。随着科学技术的不断进步和产业的转型升级,新知识、新技术、新工艺层出不穷。教师需要持续跟踪行业动态,及时更新自己的知识和技能,以确保教学内容与行业前沿保持同步。然而,教师在日常教学工作中往往面临较大的教学压力,难以抽出足够的时间和精力进行自我提升。

3.3 师资队伍结构优化面临困难

在当前本科层次的职业教育中,一方面,由于本科层次职业教育发展时间较短,师资队伍的结构不够合理,年轻教师比例较大,缺乏具有丰富教学经验和行业影响力的骨干教师。另一方面,不同学科和专业之间的师资分布不均衡,一些热门专业师资充足,而一些新兴专业和交叉学科则师资匮乏。

3.4 人才引进和留住人才的机制不够完善

与普通本科院校相比较,本科层次职业教育院校在薪酬待遇、科研条件、社会声誉等方面往往处于劣势,难以吸引和留住优秀的人才。同时,职业院校所处的地域差异也会影响人才引进,一些经济欠发达地区的院校在吸引高层次人才方面面临更大的困难。

3.5 校企合作在师资队伍建设中的深度和广度不够

在当前的职业教育中,虽然校企合作是培养“双师型”教师的重要途径,但是在实际操作中,企业参与的积极性不高,合作形式较为单一,多以短期实习和参观为主,教师难以深入企业核心岗位,真正掌握行业的关键技术和管理经验。

3.6 教师评价体系的不完善也制约着师资队伍的建设

从职业教育的实践来看,教师评价体系仍侧重于教学工作量和科研成果等传统指标,对教师的实践能力、行业服务能力等体现职业教育特色的方面重视不足,导致教师在工作中难以明确重点和方向。

4 探索本科层次职业教育师资队伍建设高质量发展的策略

4.1 构建多元化的师资引进机制

在本科层次职业院校的发展中,一定要高度重视师资

引进工作。除了要从普通高校招聘具有扎实理论基础的应届毕业生,还要积极从企业引进具有丰富实践经验的技术骨干和能工巧匠。对于企业引进的人才,要给予相应的职称评定和待遇保障,使其能够安心投入教育事业。同时,职业院校可以通过特聘专家、兼职教师等方式,邀请行业领军人物参与教学,为学生带来最前沿的行业知识和实践经验。

4.2 加强教师的职前培养和职后培训

对于职业教师的职前培养来说,职业院校要加强与师范院校合作,开设针对本科层次职业教育师资的培养专业,课程设置注重理论与实践的结合。职后培训则要形成常态化、制度化,根据教师的专业背景和教学需求,制定个性化的培训方案。培训内容需要涵盖教育教学方法、行业新技术、课程开发与设计等。此外,还需要充分利用现代信息技术,开展线上线下混合式培训,拓宽培训渠道,提高培训效率。

4.3 完善“双师型”教师认定标准和培养体系

本科层次职业院校要明确“双师型”教师在理论教学、实践教学、企业实践等方面的具体要求,建立严格的认定程序和考核机制。同时,职业院校要为教师提供更多的企业实践机会,鼓励教师积极参与企业的技术研发和生产管理工作,在基层得到锻炼,不断提升实践能力。此外,本科层次的职业院校要加强与企业的合作,共建“双师型”教师培养基地,为教师提供实践平台和指导。

4.4 优化师资队伍结构

在本科层次职业教育师资队伍建设过程中,要注重合理化职业教师的年龄结构,逐渐形成老中青相结合的梯队结构,注重发挥老教师的传帮带作用,促进青年教师的成长。在学历结构上,鼓励教师在在职攻读硕士、博士学位,提高学历层次。在专业结构上,根据学校的专业设置和发展需求,合理配置不同专业的教师,确保每个专业都有足够的师资力量支持。

4.5 建立科学合理的教师评价体系

在本科层次职业教育师资队伍建设中,院校要改变以往单纯以教学工作量和科研成果作为主要评价指标的做法,将教师的实践教学能力、学生职业技能培养效果、企业合作成果等纳入评价范围当中。同时,也要注重采用多元化的评价方式,包括自我评价、同行评价、学生评价以及企业评价等,全面、客观地反映教师的工作表现和工作业绩。

4.6 借助校企合作深化教师与企业的融合

本科层次职业教育实践中,院校与企业尝试着共同制定师资培养计划,教师定期到企业挂职锻炼,参与企业项目,了解行业最新动态和技术需求。企业为教师提供一定的实践岗位和指导教师,帮助教师不断提升实践能力,积累丰富的实践经验。此外,院校也要鼓励教师积极参与与企业的合作,开展技术研发和成果转化,提高教师的创新能力和服务企业的能力。

4.7 注重提升职业教师的福利待遇

在本科层次职业教育的发展中,院校要注重提升教师的福利待遇,逐渐增强职业吸引力。例如,适当加大对本科层次职业教育师资队伍建设的资金投入,提高教师的工资待遇、福利水平和社会地位;为教师提供良好的工作环境和发展空间,解决他们的后顾之忧,使职业教育教师成为令人羡慕的职业,吸引更多优秀人才投身到职业教育事业当中。

5 本科层次职业教育师资队伍建设高质量发展的保障措施

5.1 政策与制度保障

政府应制定并完善针对性的政策法规,明确本科层次职业教育师资的任职资格、培养路径以及职称评定标准等。设立专项财政资金,用于支持教师参加培训、企业实践、学术研究等活动。同时,也需要建立健全激励机制,对在教学、实践和科研等方面表现出色的教师给予奖励,激发教师的积极性和创造性。

5.2 院校管理与支持保障

院校需构建科学合理的教师管理体系,优化招聘流程,注重选拔具有实践经验和教育教学潜力的人才。同时,职业院校也要加强对教师的日常管理,建立动态的教师评价机制,不仅关注教学成果,还要重视实践指导能力和行业服务成效。此外,院校也要为教师提供充足的教学资源和良好的工作环境,鼓励教师开展教学改革和创新实践。

5.3 社会与企业协同保障

在本科层次职业教育师资队伍建设过程中,允许和鼓励社会力量参与到师资队伍建设中,建立行业企业与院校的深度合作机制。企业为职业教师提供实践岗位和项目合作机会,让教师能够接触到最新的技术和生产流程。同时,鼓励行业协会组织开展各类职业教育培训和交流活动,拓宽教师的视野。院校与企业共同制定人才培养方案,确保教师培养与企业需求紧密对接,为教师的成长提供更广阔的空间和更丰富的资源。

5.4 构建全面的师资队伍建设激励机制

为了激励教师在本科层次职业教育中的积极性和创造性,需要构建一套全面的师资队伍建设激励机制。首先,可以设立“教学名师”“优秀双师型教师”等荣誉称号,对在教学、科研、实践等方面表现突出的教师进行表彰和奖励。这不仅是对教师个人努力的认可,也能激发其他教师的进取心和竞争意识。

其次,建立科研成果转化奖励机制。鼓励教师将科研成果转化为实际应用,为行业和企业提供技术支持和服务。对于取得显著经济效益和社会效益的科研成果,院校应给予教师相应的奖励和提成,让教师在科研活动中获得实实在在的利益。

最后,加强教师之间的交流和合作。通过组织各种形式的学术研讨会、教学观摩会等活动,促进教师之间的经验分享和思维碰撞。同时,也可以建立教师团队或科研团队,鼓励教师围绕共同的研究方向和目标开展合作研究,提升整体的科研水平和教学能力。

6 结语

本科层次职业教育师资队伍建设高质量发展是一项系统工程,需要政府、院校、企业以及教师共同努力。通过多项策略的实施,进一步提升本科层次职业教育师资队伍的整体水平,为培养高素质的技术技能人才提供有力保障。在今后的发展中,我们要顺应时代的发展需求,持续推进师资队伍建设的创新与发展,更好地满足社会发展需求。

参考文献:

- [1] 杨梓樱,杨建.中国特色高等职业教育“质”的内涵、特征和实现路径[J].职业技术教育,2024,45(28):56-63.
- [2] 冯丽.在总书记对教师队伍的亲切关怀和殷殷嘱托下培育一流教师队伍筑教育强国之基[J].陕西教育(综合版),2024(9):10-14.
- [3] 吕芳,申一君.本科层次职业教育师资队伍建设高质量发展研究[J].公关世界,2021(14):67-68.